



CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO SUPERIOR N° 14

“Por el cual se adopta el Estatuto de Profesores de Planta de la Universidad del Magdalena”

El Consejo Superior de la Universidad del Magdalena, en uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas por la Constitución Nacional, la Ley 30 de 1992, el Acuerdo Superior N°016 de 2023 y,

CONSIDERANDO:

Que en virtud de la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992, se reconoce *“a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales”*.

Que el Consejo Superior, como máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad, tiene como una de sus funciones de ley la expedición y modificación del Estatuto del Profesor Universitario.

Que el Consejo Superior, mediante el Acuerdo N°16 del 2023 actualizó el “Estatuto General de la Universidad del Magdalena”, definiendo en su Artículo 120 al profesor de planta de la siguiente manera: Un profesor de planta es una persona natural vinculada a la Universidad del Magdalena por concurso público de méritos con un nombramiento a término indefinido en un cargo docente de tiempo completo para ejercer funciones públicas en actividades misionales como docencia en programas de pregrado y posgrado, investigación científica, desarrollo experimental o tecnológico, creación artística y cultural, innovación, emprendimiento basado en producción intelectual, transferencia de conocimiento y tecnología, extensión y proyección social, educación continuada y dirección o gestión académica”.

Que el actual Estatuto del Profesor Universitario, fue expedido hace 21 años; y durante su vigencia, las dinámicas sociales, culturales, políticas, jurídicas e industriales han evolucionado, lo cual ha conllevado a la necesidad de ajustar las estructuras normativas institucionales a las nuevas realidades del entorno.

Que, para promover el logro de los fines misionales, la Universidad del Magdalena requiere contar con disposiciones normativas actualizadas, eficaces y acordes con los fenómenos sociales, ambientales y tecnológicos del mundo contemporáneo, que permitan a su vez, el mejoramiento de los procesos formativos, de investigación y de extensión, con condiciones de calidad e innovación.

Que la Universidad del Magdalena debe garantizar que sus profesores tengan niveles de formación y desempeño acordes con las exigencias y retos actuales y futuros, y ofrecer las posibilidades para desarrollar una planta profesoral enfocada en la excelencia académica, con etapas y exigencias claramente definidas.

Que la Universidad del Magdalena debe garantizar el cumplimiento de los deberes y el goce de los derechos de los profesores a partir de principios fundamentales como la libertad, igualdad, equidad y honestidad. Además, debe promover los valores humanos, académicos, científicos y profesionales, el bienestar del profesorado y la construcción de un ambiente de armonía institucional que favorezca el desarrollo de las funciones misionales y la generación de impactos positivos para la sociedad.

Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución N°010288 del 4 de junio de 2021, renovó la Acreditación Institucional de Alta Calidad a la Universidad del Magdalena, recomendando entre otros puntos; la actualización o reforma de estatutos entre ellos, el Estatuto del Profesor Universitario.

Que, con la finalidad de mantener una estructura normativa de derechos profesoriales coetánea, eficaz y que responda de manera adecuada a las nuevas dinámicas institucionales y del entorno, se hace necesaria una nueva reglamentación para las relaciones académicas, laborales y administrativas de la Universidad del Magdalena con sus profesores.

Que el proceso de adopción del estatuto de profesores de planta de la Universidad del Magdalena se llevó a cabo de manera participativa y colaborativa en varias fases entre el mes de septiembre de 2022 y hasta febrero del 2024.

Que la primera fase del proceso de discusión colectiva de la propuesta del nuevo estatuto de profesores de planta de la Universidad del Magdalena, se realizó con representantes profesoriales, con quienes se identificó la ruta de trabajo y los acuerdos y desacuerdos sobre el documento inicial. Esto a través del uso de la plataforma LimeSurvey, lo que permitió elaborar una primera versión del documento.

Que en las siguientes fases del proceso de construcción colectiva de la propuesta del nuevo estatuto se desarrollaron tres versiones sucesivas, enriquecidas con mesas de trabajo, socialización profesoral y una revisión del Consejo Académico, consolidando un documento alineado con las necesidades académicas y normativas de la Institución.

Que posteriormente entre junio y julio del 2024, se realizaron tres grupos focales de trabajo con representantes profesoriales que tuvieron como propósito revisar, analizar y discutir las observaciones y sugerencias emitidas por el consejo académico y la oficina asesora jurídica de la institución.

Que a través de acta No. 17 del 14 de noviembre de 2024 el Consejo Académico dio visto bueno a la propuesta de Estatuto de profesores de planta de la Universidad del Magdalena.

ACUERDA:

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. Objeto. Adoptar el Estatuto de Profesores de Planta de la Universidad del Magdalena (UNIMAGDALENA) para regular las relaciones académicas, administrativas y laborales con los docentes nombrados en la planta de personal.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. El presente Acuerdo Superior y las normas que lo reglamenten serán aplicables a todas las personas nombradas en los cargos de la planta de personal docente de UNIMAGDALENA, independientemente de si su vinculación es anterior o posterior a la entrada en vigor de este Estatuto, y sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho.

ARTÍCULO 3. Principios: El ejercicio de la función profesoral se orienta al cumplimiento de la misión, objetivos y planes institucionales de la Universidad del Magdalena, sin perjuicio de los principios contemplados en el Estatuto General, se fundamenta en los siguientes:

- a) **Ética y Transparencia:** Garantizar que las actuaciones de los profesores de planta estén enmarcadas en principios éticos, promoviendo la transparencia, la responsabilidad social y el cumplimiento de los valores institucionales.
- b) **Responsabilidad y Compromiso Institucional:** Los profesores de planta deben asumir con integridad y dedicación sus responsabilidades académicas, administrativas y laborales, actuando como garantes del cumplimiento de la misión institucional y de los fines misionales de UNIMAGDALENA.
- c) **Buenas prácticas educativas:** Los profesores de planta de la Universidad del Magdalena promoverán a lo largo de su carrera docente la implementación y el uso de métodos estratégicos pedagógicos para optimizar el proceso de aprendizaje en los distintos entornos que ofrezca la universidad.
- d) **Inclusión e interculturalidad:** Fomentar la integración de todas las personas y grupos sociales a los procesos institucionales, especialmente aquellos que se encuentran

en condiciones de segregación, discapacidad o marginación, observando un enfoque de género, diversidad y etnia con el objetivo de que todos puedan participar plenamente en la vida universitaria.

- e) **Educación a lo largo de la vida docente:** Los docentes de planta de la Universidad del Magdalena asumen el compromiso de adaptabilidad, constante cambio, formación y transformación con el fin de desarrollar un proceso de enseñanza acorde a la pertinencia, realidades, desafíos y prácticas disciplinares en virtud a los ejes misionales de la universidad (docencia, investigación y extensión).
- f) **Excelencia Académica y Profesional:** Promover estándares de calidad en todas las actividades académicas, científicas, culturales y formativas, incentivando el aprendizaje continuo y la formación integral de los docentes para responder a los retos del entorno.
- g) **Libertad de cátedra y de aprendizaje:** El profesor goza de discrecionalidad en la exposición y argumentación de sus conocimientos, teniendo en cuenta el contenido programático mínimo que debe acatar, basado en los principios éticos, pedagógicos, culturales y científicos; el alumno está en la libertad de controvertir dichas explicaciones con fundamento en iguales principios, acceso a las fuentes del conocimiento disponibles y utilización de las mismas en la ampliación y profundización de sus saberes.
- h) **Innovación y Adaptabilidad:** Promover una cultura de innovación continua en los procesos académicos, administrativos y pedagógicos, fomentando la flexibilidad y la adopción de nuevas tecnologías, metodologías y enfoques educativos. Este principio busca preparar tanto a los profesores como a los estudiantes para enfrentar los desafíos emergentes de un entorno global dinámico, garantizando la pertinencia y calidad de la educación superior.
- i) **Compromiso Territorial y Social:** Fomentar la conexión activa con las necesidades del territorio, fortaleciendo el impacto positivo de la labor docente en las comunidades locales, regionales y nacionales.
- j) **Respeto:** La comunidad académica de Unimagdalena valora la naturaleza diversa, cooperativa y participativa del aprendizaje. Todos los miembros honran, valoran y consideran diferentes opiniones e ideas.
- k) **Prevención de la violencia basada en género y/o violencia sexual:** El profesor de planta de la Universidad del Magdalena se abstendrá de realizar actos o conducta que impliquen violencia basada en el género, violencia sexual y/o discriminación por razones de género, sexo, orientación sexual, edad, color, altura, capacidades físicas o mentales, etnia, familia, características genéticas, estado marital, nacionalidad, raza o religión. Conocer y respetar las normas institucionales para la prevención y atención de la violencia basada en el género y Violencia Sexual de la Universidad del Magdalena.
- l) **Eficiencia:** Es la óptima asignación, administración, destinación y utilización de los recursos institucionales en el marco de los objetivos, planes, programas y proyectos de la Universidad.
- m) **Reconocimiento y Bienestar Docente:** Garantizar condiciones laborales dignas, reconocimiento oportuno de méritos y acceso a programas de bienestar integral que promuevan un equilibrio entre la vida profesional y personal de los profesores.
- n) **Participación:** Es el derecho a participar de forma individual o colectiva en la vida institucional mediante los mecanismos consagrados en la Constitución, las leyes y las normas de la Institución.

ARTÍCULO 4. Definición del profesor de planta. El profesor de planta es la persona nombrada en la planta de personal de UNIMAGDALENA para prestar sus servicios como profesor universitario por tiempo indefinido. El nombramiento como empleado público se formaliza mediante resolución rectoral y acta de posesión. Al inicio de su vinculación, el profesor de planta se encontrará en período de prueba, y una vez aprobado dicho período, adquirirá los derechos inherentes a su condición de profesor de planta.

Para efectos de su dedicación, el profesor de planta se vinculará de tiempo completo, con una jornada de cuarenta (40) horas laborales semanales.

PARÁGRAFO 1. Los profesores de planta de UNIMAGDALENA están amparados por el régimen especial, salarial y prestacional previsto en las normas constitucionales, legales, reglamentarias, así como las disposiciones estatutarias e internas.

PARÁGRAFO 2. Los profesores de planta de UNIMAGDALENA podrán estar adscritos y/o desarrollar actividades en las distintas unidades académicas-administrativas dentro de la institución, tales como Facultades, Escuelas, Programas, Departamentos, Institutos, Centros y otras a fines. Esta participación podrá llevarse a cabo de manera simultánea en varias unidades, de acuerdo con las necesidades institucionales, el perfil del profesor y de forma concertada.

ARTÍCULO 5. Rasgos distintivos del profesor de planta. Los profesores de planta de UNIMAGDALENA son actores fundamentales de la vida académica institucional, y en el ejercicio de sus funciones se caracterizan por:

- a. Actuar de manera coherente con los principios y valores que orientan su labor como profesor de planta de la Universidad, asumiendo con responsabilidad que sus acciones trascienden el ámbito institucional y tienen repercusiones en el contexto social en el que se desarrollan.
- b. Proceder con un profundo sentido de pertenencia, promoviendo la inclusión, el respeto por la diversidad, la sostenibilidad y la innovación, de manera que estos valores se integren y se reflejen en las actividades y conductas diarias de toda la comunidad universitaria, incluidos estudiantes, empleados y egresados.
- c. Asumir liderazgos transformadores y trabajar en equipo, generando sinergias y construyendo comunidades académicas que reflexionen continuamente y adopten posturas críticas y propositivas frente a las demandas y necesidades de la sociedad.
- d. Realizar una labor formativa como orientadores, acompañando a los estudiantes en sus procesos de construcción de conocimiento y creando ambientes de aprendizaje activo que fomenten la motivación, innovación, creatividad, inclusión, participación, desarrollo de competencias y formación integral.
- e. Perseverar en la búsqueda de la calidad, aplicar los valores y principios de este con la institución como marco de referencia para formar estudiantes como personas libres, ciudadanos responsables y profesionales idóneos.
- f. Comprometerse con un aprendizaje continuo, a través de una formación autónoma u orientada por la institución, que les permita desarrollar procesos de enseñanza, creación, investigación, innovación y extensión, de manera pertinente, eficaz y flexible, en sintonía con las tendencias emergentes en educación universitaria.
- g. Propiciar la articulación de la creación, investigación e innovación con las necesidades y realidades del entorno ambiental, humano, social, educativo, científico, tecnológico, artístico o económico.
- h. Materializar el compromiso institucional con el territorio mediante un aporte positivo y sostenible en la creación, adaptación, apropiación, aplicación y transferencia de conocimiento, tecnología, arte y cultura, en beneficio del bien común.

ARTÍCULO 6. Derechos del profesor de planta. Además de los derechos generales de todos los servidores públicos, los profesores de planta de UNIMAGDALENA tienen los siguientes derechos:

- a. Ejercer las libertades de pensamiento, expresión, cátedra y asociación.
- b. Recibir un trato digno y respetuoso de todos los miembros de la comunidad universitaria, sin preferencias, discriminaciones o afectaciones por razones sociales, culturales, económicas, políticas, ideológicas, raciales, religiosas, sexuales, de género, de discapacidad o cualquier otra condición.
- c. Percibir oportunamente la remuneración, los apoyos, incentivos y demás retribuciones económicas o académicas que les correspondan.
- d. Contar con los medios y las infraestructuras necesarios para desarrollar sus actividades universitarias en condiciones de calidad, eficiencia y seguridad, optimizando el uso de los recursos institucionales.
- e. Participar en programas de actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico, tecnológico o artístico, conforme a los planes adoptados por UNIMAGDALENA.
- f. Obtener el reconocimiento oportuno de su producción académica, otorgado por las instancias correspondientes de acuerdo con la normatividad vigente.

- g. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual derivada de su producción académica realizada en UNIMAGDALENA, en los términos de la normatividad vigente.
- h. Participar en el proceso de evaluación de su desempeño y conocer oportunamente los resultados, con la posibilidad de solicitar rectificaciones o aclaraciones cuando sea procedente.
- i. Representar al estamento profesoral en diferentes instancias institucionales o externas, mediante elección o designación, y participar en los procesos de consulta para la designación de directivos de la institución, conforme a la normativa vigente.
- j. Presentar a las autoridades académicas, órganos de dirección y representantes del estamento profesoral sus opiniones, inquietudes, iniciativas y propuestas sobre asuntos académicos, administrativos y de bienestar, y recibir la debida atención.
- k. Recibir distinciones y estímulos como reconocimiento a los logros obtenidos en su labor como profesor en UNIMAGDALENA.
- l. Acceder y participar en los programas de bienestar integral para profesores que ofrezca UNIMAGDALENA.

ARTÍCULO 7. Deberes del profesor de planta. Además de los deberes generales de todos los servidores públicos, los profesores de planta de UNIMAGDALENA tienen la obligación de cumplir con los siguientes deberes:

- a. Respetar las libertades de pensamiento, expresión, cátedra y asociación.
- b. Tratar con dignidad y respeto a todos los miembros de la comunidad universitaria, sin preferencias, discriminaciones o afectaciones por razones sociales, culturales, económicas, políticas, ideológicas, raciales, religiosas, sexuales, de género, discapacidad u otras condiciones.
- c. Contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos de UNIMAGDALENA mediante actuaciones basadas en principios y valores éticos profesionales, sociales y humanos.
- d. Planificar y desarrollar sus actividades académicas de acuerdo con los lineamientos de las autoridades institucionales y las unidades académicas respectivas, reportando periódicamente los resultados y el impacto generado en la comunidad universitaria y en la sociedad.
- e. Desempeñar sus funciones en coherencia con el proyecto educativo institucional, los lineamientos institucionales, planes, programas y proyectos que desarrollen las actividades de docencia, investigación y extensión.
- f. Atender de manera oportuna y de fondo las consultas académicas y/o administrativas de los estudiantes, directivos, colegas y demás miembros de la comunidad universitaria.
- g. Realizar las evaluaciones correspondientes en los cursos y demás actividades académicas y/o administrativas bajo su responsabilidad, comunicando los resultados a los estudiantes y/o a las unidades académicas- administrativas correspondientes, brindando la orientación necesaria para mejorar su desempeño.
- h. Ampliar y desarrollar sus conocimientos y competencias mediante procesos de aprendizaje autónomo o participando en los programas de actualización y perfeccionamiento implementados por UNIMAGDALENA.
- i. Respetar la propiedad intelectual y cumplir con las políticas y normas institucionales vigentes en esta materia, conforme a las leyes nacionales e internacionales aplicables.
- j. Identificarse como profesor de UNIMAGDALENA en todas las actividades en las que participe en representación de la institución, y reconocer dicha afiliación en la producción académica generada en el marco de sus actividades, así como en las que aspire a ser beneficiario de distintas convocatorias que realicen organismos nacionales o internacionales.
- k. Proteger la información reservada o confidencial que reciba de UNIMAGDALENA o que se genere como resultado de su vinculación, y usar de forma responsable la imagen, símbolos y otros elementos de identidad institucional.
- l. Respetar los protocolos institucionales que aseguren un trato digno y respetuoso hacia los estudiantes, en concordancia con los valores de inclusión, equidad y convivencia pacífica establecidos en la política interna de la Universidad.
- m. Cuidar y contribuir a la conservación y mejora de la infraestructura de UNIMAGDALENA, y hacer uso responsable de los recursos institucionales.

CAPÍTULO II. PLANTA Y ESCALAFON

ARTÍCULO 8. Planta profesoral. La planta profesoral de UNIMAGDALENA comprende el conjunto de profesores y profesoras que han ingresado a la carrera docente e integran el cuerpo académico de la Institución. La planta profesoral permite garantizar condiciones equitativas de

desarrollo profesional y estabilidad laboral para todos los docentes nombrados en la planta de personal de la institución.

ARTÍCULO 9. Escalafón profesoral. El escalafón profesoral de UNIMAGDALENA es un esquema ordenado de categorías jerárquicas aplicable a las personas nombradas en la planta profesoral. En concordancia con la Ley 30 de 1992, el Decreto 1279 de 2002 o las normas que lo modifiquen, complementen o sustituyan, las categorías que componen el escalafón para los profesores de planta se presentan a continuación en orden ascendente:

- a. Profesor(a) Instructor I.
- b. Profesor(a) Instructor II.
- c. Profesor(a) Instructor III.
- d. Profesor(a) Auxiliar.
- e. Profesor(a) Asistente.
- f. Profesor(a) Asociado.
- g. Profesor(a) Titular.

PARÁGRAFO 1. Las categorías de Profesor(a) Instructor I, II y III corresponden a los docentes sin título profesional universitario, mientras que las demás categorías están destinadas a los docentes con título profesional universitario.

CAPÍTULO III. SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

ARTÍCULO 10. Vinculación: La vinculación de profesores de planta es un proceso periódico que busca que la Universidad del Magdalena cuente de forma permanente con personal académico de alta calidad que aporte al cumplimiento de su misión y sus objetivos institucionales.

ARTÍCULO 11. Principio del mérito. La selección de profesores de planta en UNIMAGDALENA se regirá por el principio del mérito y se realizará por concurso público o procesos equivalentes que, sean definidos por la institución en los respectivos procesos. La evaluación integral del mérito de los aspirantes contemplará aspectos como:

- a. Competencias profesionales.
- b. Competencias pedagógicas.
- c. Competencias comunicativas.
- d. Competencias ciudadanas.
- e. Competencias digitales.
- f. Títulos y méritos académicos.
- g. Experiencia y trayectoria académica y profesional de acuerdo con el perfil requerido.
- h. Producción académica.
- i. Calidad humana, integridad y vocación.
- j. Conocimiento del sector de la educación universitaria en Colombia.

PARAGRAFO 1. Identificación de perfiles requeridos. La Vicerrectoría Académica coordinará de manera periódica y oportuna procesos participativos con las unidades académicas y los profesores de planta, con el fin de mantener actualizado un inventario institucional de perfiles profesoriales requeridos. Este inventario atenderá las necesidades de servicio y las prioridades estratégicas para la ampliación de la planta docente, según lo definido en el plan de desarrollo, los planes rectorales y los planes de mejoramiento de los programas académicos.

PARAGRAFO 2. Para cada perfil deben declararse los campos, disciplinas y ámbitos de actuación en los cuales se desarrollarán las actividades como profesor de planta.

PARAGRAFO 3. La Universidad del Magdalena en todo lo referente a la selección de perfiles y procedimientos administrativos en el marco de convocatorias o concurso público de mérito se regirá a lo reglamentado en el capítulo II del Acuerdo Superior No. 07 de 2021 y/o las normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO 12. Determinación de puntos salariales y categoría en el escalafón para la vinculación. El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), o el que haga sus veces, de conformidad con las normas aplicables, determinará la categoría en el escalafón de un profesor para su vinculación, así como los puntos salariales que le corresponden. Para esto, el CIARP deberá estudiar todos los soportes de la hoja de vida del profesor y podrá solicitar la documentación complementaria que considere necesaria. Los requisitos mínimos que

debe cumplir un profesor para ser clasificado al momento de su vinculación en alguna de las categorías del escalafón son los siguientes:

Profesores sin título profesional

- a) Profesor Instructor I:
 - Cinco (5) a diez (10) años de experiencia certificada en actividades afines al perfil en el que va a ser nombrado.
- b) Profesor Instructor II:
 - Once (11) a quince (15) años de experiencia certificada en actividades afines al perfil en el que va a ser nombrado.
- c) Profesor Instructor III:
 - Más de quince (15) años de experiencia certificada en actividades en actividades afines al perfil en el que va a ser nombrado.

Profesores con título profesional Universitario.

- a) Profesor Auxiliar:
 - Título profesional Universitario.
- b) Profesor Asistente:
 - Título de posgrado Universitario.
 - Cinco (5) años de experiencia certificada, en tiempo completo equivalente, en actividades profesoraes en programas académicos de educación universitaria o en actividades profesionales afines al perfil en el que va a ser vinculado.
 - Productividad académica equivalente a veinte (20) puntos salariales, de acuerdo con la normatividad vigente o la que la modifique, complemento o sustituya.
- c) Profesor Asociado:
 - Título de maestría o doctorado.
 - Siete (7) años de experiencia certificada, en tiempo completo equivalente, en actividades profesoraes en programas académicos de educación universitaria o en actividades profesionales afines al perfil en el que va a ser vinculado.
 - Productividad académica equivalente a cuarenta (40) puntos salariales de acuerdo con la normatividad vigente o la que la modifique, complemento o sustituya.

PARÁGRAFO 1. Si un profesor ha sido previamente clasificado en el escalafón de otra universidad pública de Colombia bajo las categorías de profesor universitario establecidas en el Decreto 1279 de 2002 y demás normas aplicables, se le mantendrá la categorización que ostentaba en la universidad de procedencia, siempre que esta le resulte favorable en términos salariales.

ARTÍCULO 13. . Ingreso a la planta de personal. Con el nombramiento y la posesión, la persona ingresa a la planta profesoral de UNIMAGDALENA y adquiere el carácter de empleado público en período de prueba. A partir de la posesión el profesor asume la responsabilidad de ejercer; según su categoría y dedicación, funciones enmarcadas en ámbitos como la docencia en programas académicos de pregrado y posgrado, la investigación científica, el desarrollo experimental o tecnológico, la creación artística y cultural, la innovación, el emprendimiento innovador o artístico, la transferencia de conocimiento y tecnología, la extensión y proyección social, la educación continuada, o la gestión académica, en concordancia con la misión, objetivos, normas y prioridades de la institución.

ARTÍCULO 14. Período de prueba. Los profesores de planta no inscritos en carrera docente se vincularán en período de prueba; por el término de doce (12) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño de acuerdo con lo previsto en las normas internas.

CAPÍTULO IV. PROMOCIÓN EN EL ESCALAFÓN.

ARTÍCULO 15. Promoción en el escalafón. La promoción le permite al profesor inscrito en la carrera docente, ascender en las categorías del escalafón. Este proceso iniciará con una solicitud presentada por parte del profesor de planta, en cualquier momento del año, al jefe de la unidad académica a la que esté adscrita el docente, el cual verificará los criterios respectivos, la evaluación integral y emitirá el correspondiente visto bueno para luego, remitir al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP) o quien haga sus veces para su respectivo trámite.

PARÁGRAFO 1. Los datos y documentos relevantes que obren en poder de alguna unidad académica o administrativa de la universidad serán recabados directamente por el jefe de la unidad académica, sin que el solicitante deba presentarlos.

PARÁGRAFO 2. En caso de que la solicitud no contenga la documentación completa para verificar los requisitos de promoción, el jefe de la unidad académica le comunicará oportunamente al solicitante sobre los documentos faltantes, de forma que pueda completarlos y continuar el trámite.

ARTÍCULO 16. Requisitos para la promoción de profesores sin título profesional universitario. Los profesores de planta inscritos en la carrera docente sin título profesional universitario podrán ascender en el escalafón cumpliendo los siguientes requisitos mínimos:

a. De Profesor Instructor I a Profesor(a) Instructor II.

- Haber permanecido al menos dos (2) años en la categoría de Profesor Instructor I.
- Haber obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño en cuatro (4) períodos académicos consecutivos previos a la solicitud de promoción.
- Acreditar mínimo cuarenta (40) horas de formación y actualización permanente en temas relacionados con cualificación pedagógica, didáctica aplicada, innovación educativa, tecnológica que conlleve a mejorar su desempeño como profesor de planta. Las cuales podrán ser acreditadas de forma acumulativa a través de los cursos ofertados por la universidad en cualquier modalidad o por instituciones externas de amplia trayectoria.

b. De Profesor Instructor II a Profesor(a) Instructor III.

- Haber permanecido al menos dos (2) años en la categoría de Profesor Instructor II.
- Haber obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño en cuatro (4) períodos académicos consecutivos previos a la solicitud de promoción.
- Acreditar mínimo cuarenta (40) horas de formación y actualización permanente en temas relacionados con cualificación pedagógica, didáctica aplicada, innovación educativa, tecnológica que conlleve a mejorar su desempeño como profesor de planta. Las cuales podrán ser acreditadas de forma acumulativa a través de los cursos ofertados por la universidad en cualquier modalidad o por instituciones externas de amplia trayectoria.

PARÁGRAFO. En caso de que un profesor sin título profesional universitario obtenga uno y lo presente para solicitar su ascenso en el escalafón, se aplicará un cambio de categoría acorde con los requisitos establecidos en el siguiente artículo. Los años de servicio previos como profesor de planta se considerarán, de forma acumulativa, para verificar el cumplimiento del tiempo mínimo de permanencia en la nueva categoría.

ARTÍCULO 17. Requisitos para la promoción de profesores con título profesional universitario. Los profesores de planta con título profesional universitario podrán ascender en el escalafón cumpliendo los siguientes requisitos mínimos:

a. De Profesor Auxiliar a Profesor Asistente.

- Título de posgrado universitario.
- Haber obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño en cuatro (4) períodos académicos consecutivos previos a la solicitud de promoción.

- Productividad académica equivalente a veinte (20) puntos salariales de acuerdo con el decreto 1279 de 2002 o las normas que lo modifiquen, complementen o sustituyan.
- Acreditar mínimo sesenta (60) horas de formación y actualización permanente en temas relacionados con cualificación pedagógica, didáctica aplicada, innovación educativa, tecnológica que conlleve a mejorar su desempeño como profesor de planta. Las cuales podrán ser acreditadas de forma acumulativa a través de los cursos ofertados por la universidad en cualquier modalidad o por instituciones externas de amplia trayectoria.

b. De Profesor Asistente a Profesor Asociado.

- Título de maestría o doctorado.
- Haber obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño en cuatro (4) períodos académicos consecutivos previos a la solicitud de promoción.
- Productividad académica equivalente a cuarenta (40) puntos salariales de acuerdo con el decreto 1279 de 2002 o las normas que lo modifiquen, complementen o sustituyan.
- Acreditar mínimo sesenta (60) horas de formación y actualización permanente en temas relacionados con cualificación pedagógica, didáctica aplicada, innovación educativa, tecnológica que conlleve a mejorar su desempeño como profesor de planta. Las cuales podrán ser acreditadas de forma acumulativa a través de los cursos ofertados por la universidad en cualquier modalidad o por instituciones externas de amplia trayectoria.

c. De Profesor Asociado a Profesor Titular.

- Título de doctorado.
- Haber permanecido al menos seis (6) años en la categoría de Profesor Asociado.
- Haber obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño en cuatro (4) períodos académicos consecutivos previos a la solicitud de promoción.
- Productividad académica equivalente a ochenta (80) puntos salariales de acuerdo con el decreto 1279 de 2002 o las normas que lo modifiquen, complementen o sustituyan.
- Acreditar mínimo sesenta (60) horas de formación y actualización permanente en temas relacionados con cualificación pedagógica, didáctica aplicada, innovación educativa, tecnológica que conlleve a mejorar su desempeño como profesor de planta. Las cuales podrán ser acreditadas de forma acumulativa a través de los cursos ofertados por la universidad en cualquier modalidad o por instituciones externas de amplia trayectoria.

PARÁGRAFO 1. En todos los casos, las horas de formación y actualización permanente deberán haber sido completadas durante el período de permanencia en la categoría correspondiente.

CAPÍTULO V. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 18. Situaciones administrativas. Durante su vinculación con la Universidad del Magdalena (UNIMAGDALENA), el profesor de planta podrá encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- **Servicio activo:** Comprende tanto el desempeño directo del empleo para el cual fue vinculado, incluyendo actividades académicas, investigativas, de extensión y administrativas, así como los períodos en otras situaciones administrativas que por disposición legal o estatutaria se computan como servicio activo.
- **Comisión:** Situación en la que el profesor de planta realiza misiones, adelanta estudios, participa en actividades específicas en sedes diferentes a su sede habitual, o asume un cargo como servidor público de libre nombramiento y remoción o de período. De igual forma se entiende en comisión el profesor de planta inscrito en carrera docente que asuma un cargo directivo dentro de la Institución.

- **Comisión de servicio.** Situación en la que el profesor de planta se encuentra en comisión de servicio cuando ejerce sus funciones de forma temporal en contextos, lugares y condiciones diferentes a su sede habitual en actividades académicas o administrativas. En todos los casos, el objeto de la comisión de servicio debe guardar conexidad con el ejercicio del empleo de profesor de planta y el interés institucional.
- **Comisión de estudios.** Situación en la que el profesor de planta se encuentra en comisión de estudios cuando se le otorga total o parcialmente parte de su tiempo laboral para desarrollar y acreditar procesos de formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de su función docente independientemente de su modalidad de ofrecimiento y duración en instituciones de orden nacional o internacional.
- **Comisión para empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo.** Los profesores de planta podrán solicitar al Rector la concesión de una comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de periodo en entidades públicas de Colombia.
- **Ejercicio de funciones de otro empleo:** Situación en la que el profesor de planta asume parcialmente las funciones de otro empleo público en la universidad, sin que eso implique desvincularse de sus funciones docentes.
- **Permiso:** Ausencia temporal del servicio activo con justificación válida.
- **Licencia:** Separación temporal del ejercicio de su empleo, sin que se pierda el vínculo laboral con la universidad ni su condición de servidor público.
- **Suspensión en ejercicio del empleo:** Separación temporal del empleo por orden o medida cautelar o provisional de una autoridad disciplinaria, fiscal, judicial u otra autoridad. Este período no se contabiliza como tiempo de servicio y no genera derecho a remuneración durante su vigencia.
- **Vacaciones:** Período de descanso remunerado, al cual tiene derecho el profesor de planta conforme a la normativa especial aplicable a los profesores de planta de las universidades públicas.
- **Periodo Sabático:** Período en el que un profesor de planta en servicio activo se descarga de sus actividades habituales de docencia, investigación, extensión o administración para dedicarse tiempo completo durante un período de seis (6) o doce (12) meses a proyectos especiales de cualificación académica, profesional, transferencia e innovación, incidencia en un territorio, trabajo comunitario y compromiso social.

ARTÍCULO 19. Normatividad complementaria sobre situaciones administrativas. Las disposiciones legales, normativas y procedimentales sobre situaciones administrativas no reguladas en el presente estatuto deberán ajustarse a la normatividad general aplicable a los servidores públicos, sin perjuicio de las disposiciones especiales que correspondan a la condición de profesor de planta en UNIMAGDALENA.

CAPÍTULO VI. COMISIONES

ARTÍCULO 20. Comisión de servicio. El profesor de planta se encuentra en comisión de servicio cuando ejerce sus funciones de forma temporal en contextos, lugares y condiciones diferentes a su sede habitual en actividades académicas o administrativas. En todos los casos, el objeto de la comisión de servicio debe guardar conexidad con el ejercicio del empleo de profesor de planta y el interés institucional. Estas comisiones podrán ser otorgadas en las siguientes actividades u otras:

- **Asistencia a Eventos Académicos o Institucionales:** Para asistir a conferencias, congresos, seminarios, capacitaciones y otros eventos de interés académico o institucional, que contribuyan al desarrollo de sus competencias y al fortalecimiento de la universidad
- **Estancia postdoctoral:** Será otorgada al profesor de planta con título de doctor para desarrollar de forma autónoma un proyecto de investigación dentro o fuera del país.

- **Misiones Especiales o Representación Institucional:** Cuando el profesor es designado para cumplir misiones especiales visitas de observación o representar a UNIMAGDALENA en actividades relacionadas con su quehacer académico o institucional.
- **Invitaciones de Organizaciones Externas:** Cuando el profesor es invitado a participar en actividades de interés académico, científico, cultural o social organizadas por entidades nacionales o internacionales.

ARTÍCULO 21. Duración y autorización de la comisión de servicio. La comisión de servicio tendrá una duración máxima de hasta treinta (30) días hábiles, prorrogables por un período igual, previo análisis de las necesidades institucionales y académicas, las cuales podrán ser autorizadas por la unidad académica o la vicerrectoría correspondiente. En caso de que la comisión requiera una duración mayor a lo establecido anteriormente, deberá ser autorizada por el Rector.

PARÁGRAFO 1. El tiempo de la comisión incluirá los días necesarios para el desplazamiento de ida y regreso entre la sede habitual y el lugar de la comisión.

ARTÍCULO 22. Derechos del profesor en comisión de servicio. El profesor de planta que se encuentre en comisión de servicio tendrá derecho a recibir la remuneración mensual correspondiente a su empleo, así como al reconocimiento de viáticos, gastos de transporte, pagos de inscripción y demás conceptos necesarios para cumplir cabalmente los fines de la comisión. Estos beneficios se otorgarán únicamente cuando dichos conceptos no sean cubiertos por otra entidad.

PARÁGRAFO. Los viáticos y demás conceptos se calcularán y asignarán conforme a las disposiciones y normativas institucionales vigentes.

ARTÍCULO 23. Informe de la comisión de servicio. El profesor de planta comisionado deberá presentar un informe ejecutivo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de la comisión de servicio. Este informe deberá detallar las actividades realizadas y los resultados obtenidos durante el desarrollo de la comisión, y deberá entregarse al funcionario que autorizó la comisión.

ARTÍCULO 24. Comisión de estudios. El profesor de planta se encuentra en comisión de estudios cuando se le otorga total o parcialmente parte de su tiempo laboral para desarrollar y acreditar procesos de formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de su función docente independientemente de su modalidad de ofrecimiento y duración en instituciones de orden nacional o internacional. Toda comisión de estudios tiene como finalidad contribuir a los objetivos estratégicos de la institución, fortalecer las competencias del profesorado y elevar el nivel de cualificación en áreas de impacto prioritario para el desarrollo institucional, regional o nacional.

PARÁGRAFO 1. La Universidad del Magdalena a través del programa de formación avanzada o el que haga sus veces, promoverá la formación y apoyo para el desarrollo de estudios de maestrías y doctorados de los profesores de planta de la Institución.

PARÁGRAFO 2. El profesor suscribirá un contrato que garantice el cumplimiento de los compromisos asumidos en relación con la comisión de estudios.

ARTÍCULO 25. Requisitos para el estudio y otorgamiento de comisión de estudios. Los profesores de planta deberán cumplir con los siguientes requisitos para que la solicitud sea estudiada y otorgada:

- Haber cumplido al menos un (1) año de servicio activo continuo posterior a su ingreso a la carrera docente.
- Aceptación o admisión a la realización de los estudios respectivos.
- Presentar y sustentar una propuesta acorde con las necesidades, objetivos estratégicos de la institución y que conduzca al fortalecimiento de las competencias del profesor y elevar el nivel de cualificación en áreas de impacto prioritario para el desarrollo institucional, regional o nacional.
- Tener una evaluación satisfactoria de desempeño durante el último año de servicio activo.

PARÁGRAFO. El docente que desee ser beneficiario del programa de formación avanzada para la docencia y la investigación o el que haga sus veces deberá participar en las convocatorias internas o externas, previo aval institucional que se establezcan para la formación de maestría y doctorado de acuerdo con los lineamientos y políticas que se relacionen en las convocatorias respectivas.

Para que un profesor pueda acceder al programa de formación avanzada para la docencia y la investigación con el propósito de realizar estudios de doctorado en una universidad en Colombia, será requisito contar previamente con una beca. No obstante, esta condición no será exigida cuando el doctorado sea ofrecido por la Universidad del Magdalena.

ARTÍCULO 26. Duración y autorización de la comisión de estudio: La duración de la comisión de estudios podrá ser otorgada gradualmente hasta la duración total del programa académico a cursar según lo definido oficialmente por la institución que lo ofrece. Para el caso de estudios que tengan una duración no mayor a sesenta (60) días hábiles, serán otorgadas por la unidad académica o la vicerrectoría correspondiente, en el evento de que sea mayor al tiempo anteriormente relacionado será otorgada por el Rector. En caso de que la comisión se solicite para adelantar estudios de maestría o doctorado, dicha solicitud será estudiada y autorizada por el Consejo Académico.

ARTÍCULO 27. Derechos del profesor en comisión de estudios. Durante la comisión de estudios, el profesor de planta tiene derecho a recibir la remuneración mensual, le sea contado como servicio activo el tiempo de dicha comisión y a ser reincorporado a la Unidad académica una vez finalice el período de comisión.

PARÁGRAFO 1. La comisión de estudios podrá incluir apoyos económicos según la disponibilidad presupuestal y racionalidad financiera que sean autorizados por la unidad académica, vicerrectoría correspondiente o el rector.

ARTÍCULO 28. Obligaciones derivadas de la comisión de estudios: El profesor de planta a quien se le otorgue una comisión de estudios deberá socializar o incorporar al contenido de los cursos asignados o proponer nuevos cursos, las competencias obtenidas en su formación objeto de la respectiva comisión. De igual forma deberá reincorporarse al empleo una vez termine la comisión y prestar sus servicios en la institución como mínimo el doble del tiempo de duración de la comisión.

ARTÍCULO 29. Terminación de la comisión de estudios. Una vez finalice el período de la comisión de estudios, o cuando el profesor concluya sus estudios antes del vencimiento del plazo otorgado, deberá comunicar de manera inmediata esta situación a quien le otorgó la comisión para que autorice, expida el acto administrativo correspondiente y formalice su reincorporación a la Institución.

PARÁGRAFO 1. El profesor de planta podrá solicitar a quién le otorgó la comisión de estudios, la revocatoria, terminación anticipada o suspensión de la respectiva comisión, mediante la presentación de una exposición de motivos que justifique dicha solicitud. La terminación anticipada, independientemente de la causal que la origine, podrá acarrear efectos académicos, administrativos, laborales y disciplinarios, derivados del incumplimiento de los compromisos u obligaciones suscritas al otorgarse la comisión.

PARÁGRAFO 2. Si no se emite el acto administrativo correspondiente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que el profesor haya informado la finalización de la comisión o solicitado su revocatoria o terminación anticipada, se entenderá automáticamente reincorporado a su cargo a partir del día siguiente al vencimiento de dicho plazo.

ARTÍCULO 30. Comisión para empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo. Los profesores de planta podrán solicitar al Rector la concesión de una comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de periodo en entidades públicas de Colombia. Dicha comisión podrá otorgarse por un término inicial de hasta tres (3) años, ya sea en periodos continuos o discontinuos, y podrá ser prorrogada una vez por un periodo equivalente.

PARÁGRAFO 1. Desde el momento en que el profesor de planta asume un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo en comisión, se suspenderán sus derechos salariales y prestacionales correspondientes al cargo docente.

PARÁGRAFO 2. Si un profesor asume un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo sin contar con la comisión previamente autorizada, perderá automáticamente los derechos de carrera inherentes a su posición de planta y será desvinculado de su cargo docente en la Universidad.

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 31. Permiso ordinario. El profesor de planta podrá solicitar un permiso remunerado de hasta tres (3) días hábiles consecutivos. Corresponde al jefe de la unidad académica, administrativa a la que se encuentra adscrito el profesor, conceder o negar el permiso teniendo en cuenta los motivos expresados por este y a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 32. Permiso sindical. Los profesores de planta pertenecientes a una organización sindical podrán solicitar los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión, de conformidad con la normatividad laboral vigente y los acuerdos sindicales suscritos.

ARTÍCULO 33. Tipos de licencia. Los profesores de planta podrán acceder a las siguientes licencias, de acuerdo con las circunstancias y los requisitos establecidos en la normativa vigente:

Remuneradas:

- Para actividades deportivas.
- Enfermedad.
- Maternidad/Paternidad.
- Luto

No remuneradas:

- Ordinaria.
- No remunerada para adelantar estudios

ARTÍCULO 34. Licencia ordinaria no remunerada: Los profesores de planta tienen derecho a solicitar licencia ordinaria, sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. Si concurre justa causa, la licencia puede prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles, esta licencia ordinaria será concedida por la unidad académica-administrativa correspondiente a la cual está adscrito el profesor de planta que la solicita.

PARÁGRAFO 1. La licencia ordinaria no remunerada deberá ser solicitada a la Unidad académica- administrativa a la cual está adscrito el profesor en el periodo académico inmediatamente anterior, quién decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 35. Licencia no remunerada para adelantar estudios. Los profesores de planta podrán solicitar licencia no remunerada de hasta doce (12) meses, prorrogable por un período adicional de hasta doce (12) meses, para cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano y educación continua ofrecidos por instituciones de educación superior, nacionales o extranjeras. Para su concesión, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- a. Haber obtenido una evaluación de desempeño satisfactoria en el último año de servicio activo.
- b. Acreditar la admisión o condición de estudiante activo en el programa de estudios correspondiente, la cual deberá mantenerse durante toda la vigencia de la licencia.
- c. Adjuntar copia del pago de la matrícula de estudio objeto de la solicitud de licencia.

PARÁGRAFO 1. La concesión de esta licencia será autorizada por el Rector, quien deberá contar con el concepto favorable de la unidad académica- administrativa a la que esté adscrita el profesor solicitante, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2. Las licencias no remuneradas para adelantar estudios que sean superiores a seis (6) meses y hasta un (1) año deberán ser notificadas por escrito a la unidad académica en el periodo académico inmediatamente anterior, con el fin de facilitar la organización de la planificación académica, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 36. Licencia especial no remunerada. Los profesores de planta podrán solicitar licencias especiales no remuneradas por un período de hasta doce (12) meses, prorrogables por un período adicional de hasta doce (12) meses, para desempeñarse profesionalmente en

organizaciones de los sectores académico, investigativo, social o no gubernamental de orden nacional o internacional. Para optar a esta licencia, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a. Haber obtenido una evaluación de desempeño satisfactoria en el último año de servicio activo.
- b. Presentar una oferta formal de vinculación en una organización relevante para la institución, que permita establecer o fortalecer relaciones de cooperación en ámbitos estratégicos.

PARÁGRAFO 1. La concesión de la licencia especial no remunerada será autorizada por el Rector, quien deberá contar con el concepto favorable de la unidad académica a la que esté adscrito el profesor solicitante, tomando en consideración las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2. Las licencias especiales no remunerada que sean superiores a seis (6) meses y hasta un (1) año deberán ser notificadas por escrito a la unidad académica en el periodo académico inmediatamente anterior, con el fin de facilitar la organización de la planificación académica, salvo en casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 37. Restricciones de las licencias. Durante el tiempo que dure la licencia, el profesor de planta mantiene su condición de servidor público y se sujetará a las restricciones legales aplicables, además no podrá realizar ni presentarse en ninguna actividad académica, de investigación o extensión en nombre de la universidad, ni tampoco podrá ser candidato a órganos de gobierno y administración académica de la Universidad del Magdalena.

ARTÍCULO 38. Reincorporación al servicio luego de permisos o licencias. Al cumplirse el plazo de cualquier permiso o licencia el profesor de planta debe reincorporarse al empleo para no incurrir en abandono del cargo.

CAPÍTULO VIII. ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES

ARTÍCULO 39. Proceso de asignación de actividades. La asignación de actividades es un proceso de concertación entre el profesor de planta y el responsable de la unidad académica en la que el profesor tenga la mayor carga horaria semanal. Este proceso se formaliza en un documento denominado Plan de Compromisos del Profesor (PCP), que detalla las actividades asignadas y constituye la base para el seguimiento y evaluación integral del desempeño del profesor, así como para establecer los mecanismos institucionales que aseguren su cumplimiento. La asignación de actividades podrá definirse en periodos cuatrimestrales, semestrales o anuales, de acuerdo con la reglamentación expedida por el Consejo Académico.

PARÁGRAFO. La distribución de actividades registrada en el Plan de Compromisos del Profesor (PCP) podrá ser ajustada de manera flexible en función de las necesidades institucionales que surjan dentro del periodo académico correspondiente.

ARTÍCULO 40. Consideraciones básicas para la asignación de actividades. La asignación de actividades al profesor de planta se realizará considerando su perfil, en términos de conocimientos, competencias, experiencia y preferencias, así como las necesidades y objetivos estratégicos de la institución. Este proceso atenderá a los compromisos institucionales relacionados con la oferta educativa en formación técnica, tecnológica, profesional, posgradual y continua, la producción académica y su transferencia, el impacto en el entorno, el mejoramiento de la gestión y los procesos institucionales, y la ejecución de proyectos, entre otros factores relevantes.

ARTÍCULO 41. Modalidades de trabajo para profesores de planta. Las actividades laborales de los profesores de planta se llevarán a cabo de forma presencial en las instalaciones de la Universidad del Magdalena. No obstante, en función de la naturaleza y propósito de las actividades asignadas, podrán autorizarse y ejecutarse de manera remota en un sitio distinto a las instalaciones de la Institución.

PARÁGRAFO. El desarrollo de actividades en modalidades diferentes a la presencial deberá estar consignadas en el PCP y ser autorizadas por el responsable de la unidad académica-administrativa en la que el profesor esté adscrito.

ARTÍCULO 42. Horas para la asignación de actividades. Los profesores de planta con dedicación de tiempo completo tendrán mil setecientos sesenta (1760) horas laborales por año para asignación de actividades, correspondientes a cuarenta y cuatro (44) semanas de actividades asignadas.

PARÁGRAFO 1. La cantidad de horas establecidas es una estimación estándar que puede variar ligeramente según el año específico. Sin embargo, en ningún caso excederá la dedicación máxima de cuarenta (40) horas semanales prevista en el Plan de Compromisos del Profesor (PCP).

PARÁGRAFO 2. La participación de los profesores de planta en claustros y otras reuniones de acreditación, planificación y seguimiento académico entre otras convocadas por la Institución, implicará en el PCP del profesor una asignación de cincuenta (50) horas por periodo académico.

ARTÍCULO 43. Concertación y registro de la asignación de actividades. El acuerdo registrado en el PCP se suscribirá por el profesor y responsable de la unidad académica-administrativa en la que tenga mayor asignación de actividades en horas laborales semanales, al menos dos (2) semanas antes de iniciar el período que se esté planificando.

PARÁGRAFO 1. La Vicerrectoría o la Unidad académica- administrativa correspondiente servirán como facilitador del proceso de concertación en caso de no lograr acuerdos entre las partes.

PARÁGRAFO 2. Los PCP acordados se revisarán periódicamente durante su ejecución, bien sea a solicitud del profesor de planta o de la institución; y se ajustarán de forma concertada, con la finalidad de dar respuesta a cambios en las necesidades institucionales, las dinámicas propias de la actividad profesoral y las nuevas oportunidades de desarrollo institucional que surjan y se prioricen.

PARÁGRAFO 3. El Consejo Académico definirá la estructura del PCP y los procedimientos administrativos relacionados con el registro y seguimiento de la asignación de actividades.

ARTÍCULO 44. Asignación de horas de clase, preparación y asesoría a estudiantes. La carga horaria asignada a un profesor de planta para sus funciones docentes en un período académico se calculará sumando las siguientes variables:

- a. **Horas de clase:** Se calculan multiplicando la intensidad horaria semanal de cada clase en cada grupo por el número de semanas programadas según la modalidad y el calendario académico. La intensidad horaria debe ajustarse a lo establecido en el diseño curricular y en los planes de estudio, independientemente de la modalidad en la que se imparta la clase.
- b. **Horas de preparación, producción de materiales y evaluación del aprendizaje:** Se asignará una (1) hora adicional por cada hora de clase siempre y cuando haga parte de su PCP. Cuando dos o más profesores compartan la responsabilidad de un grupo, estas horas se distribuirán proporcionalmente entre ellos según las horas de clase asignadas a cada uno.
- c. **Horas de asesoría a estudiantes fuera de clase:** Se asignarán hasta dos (2) horas semanales por cada grupo a cargo del profesor durante el periodo académico siempre y cuando haga parte de su PCP. Cuando dos o más profesores compartan la responsabilidad de un grupo, estas horas se distribuirán proporcionalmente entre ellos según las horas de clase asignadas a cada uno. Las asesorías podrán realizarse de forma presencial o mediante conexión remota sincrónica y asincrónica.

PARÁGRAFO 1. Todos los profesores de planta en servicio activo deberán tener asignado al menos un (1) curso en su PCP por cada período académico.

PARÁGRAFO 2. La asignación de horas, preparación y asesoría fuera de clase a estudiantes en cursos con características especiales, tales como clases híbridas, estudiantes con necesidades educativas diferenciales, poblaciones diversas, modalidades de enseñanza no convencionales o cursos con particularidades específicas, podrán ser ajustada de manera diferencial, independientemente de las disposiciones establecidas en este artículo. Dichas asignaciones se realizarán conforme a criterios académicos y de aseguramiento de calidad.

ARTÍCULO 45. Asignación para la participación en proyectos. Un profesor de planta tendrá asignación entre el veinte (20%) y hasta el sesenta por ciento (60%) de su tiempo laboral en virtud de la categoría en la que se encuentre reconocido según el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o el que haga sus veces para la formulación o ejecución de proyectos en áreas de

investigación, innovación, emprendimiento, creación artística, transferencia de conocimiento, extensión, proyección social o cualquier otra actividad dentro del ámbito institucional, lo cual se registrará en su PCP conforme a los criterios establecidos en los siguientes literales:

- a. **Formulación de propuestas de proyectos:** La asignación de horas para formular proyectos se establecerá mediante acuerdo entre el profesor y la unidad académica-administrativa a la que esté adscrito, considerando factores como la complejidad y el alcance del proyecto, las condiciones para preparar la propuesta, y las actividades requeridas para participar en convocatorias.
- b. **Ejecución de proyectos aprobados:** Las horas asignadas para la ejecución de proyectos estarán definidas según lo estipulado en la propuesta aprobada. Dichas horas deberán distribuirse de manera proporcional durante el periodo de ejecución del proyecto, incluyendo un tiempo adicional para la entrega de productos finales, cierre, liquidación y otras actividades necesarias para la finalización del proyecto.

ARTÍCULO 46. Asignación para la dirección o evaluación de trabajos académicos. Un profesor de planta podrá recibir asignación de horas laborales para dirigir, codirigir o evaluar trabajos de grado, tesis y otros proyectos académicos de estudiantes, según las condiciones establecidas a continuación:

- a. **Dirección o codirección de trabajos de grado y tesis doctorales:** Para la dirección o codirección de un trabajo de grado de pregrado se podrá asignar un máximo de cuarenta y cuatro (44) horas, para la dirección de un trabajo de grado de maestría un máximo de ochenta y ocho (88) horas, y para la dirección de una tesis doctoral un máximo de ciento setenta y seis (176) horas por periodo académico, lo cual será dividido entre el ejercicio de la dirección y codirección. Ningún trabajo de grado en cualquier nivel de formación podrá tener más de una codirección.
- b. **Evaluación de trabajos de grado y tesis doctorales:** Para la evaluación de un trabajo de grado de pregrado se asignarán veinte (20) horas, para uno de maestría cuarenta (40) horas, y ochenta (80) horas para una tesis doctoral por periodo académico. Dentro de estas horas estarán incluidas las diferentes revisiones de documentos (informe final, anexos, publicaciones) y la sustentación o defensa pública.
- c. **Asesoría y evaluación de otros trabajos:** Para la asesoría o evaluación de otros trabajos que realicen los estudiantes, tales como ayudantías académicas o de investigación, pasantías, prácticas académicas, prácticas sociales, voluntariado, semillero de investigación, proyectos gubernamentales, modalidades de grado distintas a las contenidas en los literales a y b del presente artículo, así como las demás actividades de naturaleza similar, se podrán asignar máximo sesenta (60) horas para la asesoría y treinta (30) horas para la evaluación por periodo académico conforme a lo concertado con la unidad académica-administrativa responsable de la actividad, tomando en consideración el alcance y los resultados esperados.

PARÁGRAFO 1. La asignación total para dirección y codirección de trabajos académicos de estudiantes de pregrado y posgrados no podrá superar los siguientes toques por periodo académico

Nivel de formación	Número de horas período por académico
Pregrado	132
Maestría	176
Doctorado	176

ARTÍCULO 47. Asignación de carga académica a docentes en cargos académico-administrativos. Los profesores de planta en servicio activo tendrán asignación de horas laborales que serán registradas en su PCP para asumir roles de gestión académica o administrativa, posiciones de representación en órganos o cuerpos colegiados del nivel institucional o nacional. Para calcular la asignación total debe tomarse la dedicación semanal y multiplicarse por el número de semanas durante las cuales se asuma el rol o la posición de representación por periodo académico. Los máximos de dedicación, en horas por periodo académico, para los diferentes roles o representaciones en calidad de titular o suplente, se definen de la siguiente forma:

Denominación del rol o representación	Horas por períodos académico
Director(a) Académico Facultad/Centro/Posgrado	440
Director(a) Investigación de eje estratégico de centro e instituto.	440
Director(a) Editorial de revista científica o revista de divulgación	440
Coordinador(a) Área de formación de una Facultad, Centro o Programa	220
Representación ante el Consejo Superior (titular o suplente)	220
Representación ante el Consejo Académico (titular o suplente)	220
Representación ante el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje	220
Participación en comité de autoevaluación y acreditación de un programa	220
Director(a) Grupo de investigación reconocido institucionalmente	110
Representación ante el Consejo de Facultad	110
Representación ante el Consejo de Programa	110
Representación de un Programa ante el Comité de Investigación de Facultad	110
Representación de una Facultad ante el Comité de Ética en Investigación	110
Representación o participación en otros Comités de interés Institucional	44

PARÁGRAFO 1. En el evento que un profesor de planta se encuentre ejerciendo un cargo directivo al interior de la Universidad, su carga académica equivaldrá a la carga laboral del empleo para el cual fue nombrado mediante acto administrativo. Una vez finalice su rol como directivo, el profesor deberá suscribir su PCP con el responsable de la unidad académica-administrativa en la cual tendrá la mayor carga horaria semanal.

PARÁGRAFO 2. La asignación de horas laborales a roles o representaciones que no estén incluidas en el listado anterior debe calcularse tomando como referencia la denominación del rol o representación que mejor se ajuste en términos de las actividades, responsabilidades y resultados esperados.

PARÁGRAFO 3. La asignación de horas laborales para los demás roles o representaciones de interés institucional o nacional la realizará la Rectoría o la Vicerrectoría con mayor afinidad a la naturaleza de las actividades del rol, la representación, el consejo o el comité correspondiente.

ARTÍCULO 48. Asignación para la representación sindical. Los profesores de planta en servicio activo podrán tener asignación para asumir posiciones directivas o de representación en organizaciones gremiales o sindicales a nivel institucional o nacional. La cantidad de horas asignadas serán las concertadas en los acuerdos entre la asociación sindical y la institución.

ARTÍCULO 49. Asignación para generar producción académica y actividades de compromiso con el territorio. En el *Plan de Compromisos del Profesor (PCP)* pueden asignarse horas para la generación de algún producto académico de los especificados en los siguientes literales:

- a. Libros de texto para educación universitaria o materiales de aprendizaje para cursos completos en pregrado, posgrado o niveles precedentes a la educación superior.
- b. Artículos sometidos a revistas científicas indexadas u homologadas en Colombia.
- c. Libros o capítulos de libro resultado de investigación.
- d. Obras o productos en artes, arquitectura y diseño que cumplan con los criterios de existencia definidos para la medición de grupos de investigación e investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- e. Patentes o solicitudes de patentes, registros de obtentores de variedades vegetales o razas animales, registros de software, registros de diseños industriales, registros de planta piloto o registros de prototipo industrial.
- f. Registros de empresas *Spin-off* o *Start-Up* de base científica, tecnológica o cultural.
- g. Se podrán asignar horas para la participación en proyectos, acciones de intervención, asesorías y/o consultorías en áreas sociales, comunicacionales, empresariales, gubernamentales, entre otras, de acuerdo con las normativas establecidas por la Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social, así como por los centros, institutos o departamentos correspondientes.
- h. Otros productos de nuevo conocimiento, de desarrollo tecnológico e innovación, y de apropiación social del conocimiento aceptados en la medición de grupos de investigación e investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

PARÁGRAFO 1. La elaboración de estos productos no podrá hacer parte de proyectos de investigación con financiación interna o externa.

PARÁGRAFO 2. Las vicerrectorías y/o unidades académicas encargadas de la asignación deberá establecer un comité profesoral con participación de personas de las diversas disciplinas y áreas de conocimiento, que tendrá la responsabilidad de definir y mantener actualizada una guía de referencia con especificaciones de rangos de asignación de horas y deberes para cada tipo de producto, aplicables en la concertación de la asignación específica en cada caso

ARTÍCULO 50. Asignación de horas para el mejoramiento académico y el bienestar profesoral. Los profesores de planta en servicio activo podrán tener asignación de horas para realizar actividades conducentes al mejoramiento académico personal y el bienestar profesoral como las que se enuncian en los siguientes literales:

- a. Realización de cursos de diferentes temáticas y en diferentes modalidades, ofertados por la institución o por otras instituciones.
- b. Participación en redes institucionales, nacionales o internacionales de interés académico, científico, cultural o artístico que tengan relación con el quehacer como profesor universitario.
- c. Participación en grupos deportivos o culturales institucionales a nivel recreativo, formativo, representativo o competitivo.
- d. Organización y participación en espacios de diálogo y discusión académica, científica, social, cultural o artística en el ámbito institucional.
- e. Asistencia y participación a campañas o programas de bienestar profesoral en diferentes ámbitos.

CAPÍTULO IX. PERIODO SABÁTICO

ARTÍCULO 51. Definición del periodo sabático. Período en el que un profesor de planta en servicio activo se descarga de sus actividades habituales de docencia, investigación, extensión o administración para dedicarse tiempo completo durante un período de seis (6) o doce (12) meses a proyectos especiales de cualificación académica, profesional, transferencia e innovación, incidencia en un territorio, trabajo comunitario y compromiso social. El uso del periodo sabático no es compatible con la dedicación exclusiva, ni con la bonificación por la participación de proyectos de extensión, investigación o de docencia.

ARTÍCULO 52. Actividades para el periodo sabático. El profesor de planta a quien se le conceda periodo sabático solo ejercerá sus funciones con dedicación completa para el desarrollo de alguna o algunas de las actividades o entre otras definidas en los siguientes literales:

- a. Generación de productos académicos de diferente tipo.
- b. Participación en la ejecución de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico, innovación, creación artística o cultural, o apropiación social del conocimiento.
- c. Creación o puesta en marcha de empresas tipo Spin-Off.
- d. Realización de estancia posdoctoral.
- e. Realización de estancia de investigación, desarrollo tecnológico o innovación.
- f. Realización de estancia de creación artística y cultural.
- g. Realización de estancia empresarial.
- h. Realización de estancia social o comunitaria.
- i. Cualificación o actualización de conocimientos especializados.
- j. Otras que sean requeridas o concertadas entre el profesor y la institución.

PARÁGRAFO. Las actividades mencionadas en este artículo que correspondan a productos generados en el marco de proyectos financiados con recursos internos o externos no podrán ser consideradas dentro de la solicitud de año sabático.

ARTÍCULO 53. Requisitos para solicitar el estudio y autorización del período sabático. Para acceder al período sabático los profesores de planta deben cumplir con los requisitos descritos en los siguientes literales:

- a. Haber prestado servicios a UNIMAGDALENA como mínimo siete (7) años continuos.
- b. Haber cumplido con los compromisos y obligaciones contraídas con UNIMAGDALENA por efecto de licencias, comisiones y productos de proyectos.
- c. Presentar una propuesta con las actividades a ejecutar durante el período sabático, incluyendo todos los soportes requeridos, tales como, propuestas de proyectos, plan de

calificación o actualización, cartas de invitación y los demás que correspondan con la naturaleza de las actividades a realizar durante el período sabático.

- d. Haber obtenido desempeño satisfactorio en los dos (2) procesos de evaluación del desempeño previos a la fecha de solicitud.
- e. No haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos cinco (5) años.

PARÁGRAFO 1. El tiempo en comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo por fuera de la institución y las licencias ordinarias o especiales no remuneradas no se contabilizarán como tiempo de servicio para efectos del otorgamiento del período sabático.

PARÁGRAFO 2. El plan de actividades debe tener el aval de la unidad académica-administrativa a la cual esté adscrito el profesor de planta.

ARTÍCULO 54. Solicitud de periodo sabático. En concordancia con los principios de planificación académica y racionalidad financiera, la solicitud de año sabático deberá presentarse con la antelación correspondiente: al menos seis (6) meses antes del inicio del período académico si la duración del sabático es de seis (6) meses, o al menos un (1) año si la duración es de un (1) año. La solicitud deberá ser dirigida al jefe de la unidad académica- administrativa, quien contará con un plazo de quince (15) días hábiles para emitir un concepto, favorable o no, que será elevado al rector para su resolución. La propuesta del proyecto debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Área estratégica
- b) Idea, motivación y originalidad del producto.
- c) Antecedentes y resultados obtenidos por el docente.
- d) Objetivos
- e) Fundamentación
- f) Metodología propuesta
- g) Productos, resultados e impactos esperados
- h) Cronograma
- i) Referencias bibliográficas

ARTÍCULO 55. Evaluación de la propuesta de la solicitud de período sabático: El jefe de la unidad académica- administrativa al momento de emitir el concepto favorable deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Revisión y análisis de los requisitos mínimos establecidos en el artículo anterior del presente estatuto.
- b) Que las actividades que se pretendan realizar estén vinculadas con el trabajo académico que el docente desarrolla, de acuerdo con su área de conocimiento.
- c) Que las actividades presentadas permitan la transferencia de conocimiento científico, tecnológico, artístico y/o cultural.
- d) Que la calidad, relevancia y contribución al conocimiento de los resultados de las actividades planteadas justifiquen la concesión del período sabático.

ARTÍCULO 56. Compromisos del beneficiario de periodo sabático. Luego de finalizar el período sabático el profesor de planta debe cumplir los compromisos descritos en los siguientes literales:

- a) Rendir informes escritos trimestrales al jefe de la unidad académica- administrativa que emitió el concepto favorable con copia al vicerrector que le compete en consideración a las actividades desarrolladas por el docente.
- b) Presentar a la terminación del año sabático un informe escrito, global de las actividades desarrolladas en el periodo concedido al jefe de la unidad académica- administrativa que emitió el concepto favorable.
- c) Durante los dos períodos académicos siguientes a su reintegro, el docente se compromete a realizar 2 sesiones de divulgación sobre tópicos relacionados con las actividades desarrolladas durante el período sabático en coordinación con el jefe de la unidad académica- administrativa que emitió el concepto favorable y el vicerrector de investigación. Estas deberán realizarse con la participación de las comunidades académicas o sociales relacionadas con las actividades del período sabático.
- d) Obtener un (1) producto resultado del enfoque de apropiación social del conocimiento mediante la ciencia, tecnología e innovación o divulgación pública de la ciencia

establecidos por MINCIENCIAS o quién haga sus veces en su modelo de medición como consecuencia de las actividades desarrolladas.

- e) Respetar el régimen de inhabilidades e incompatibilidades a las que están sometidos los servidores públicos durante el período sabático

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de la obligación establecida en el literal a) dará lugar a la cancelación del período sabático.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contraídas por el profesor durante el período sabático dará lugar a la imposición de sanciones establecidas en el código único disciplinario.

ARTÍCULO 57. Interrupción y reanudación del periodo sabático. El período sabático podrá ser suspendido por el Rector a solicitud del profesor por motivos de fuerza mayor que impidan la realización de las actividades desarrolladas. El tiempo no utilizado se otorgará cuando el profesor solicite reiniciar el período sabático.

ARTÍCULO 58. Cantidad máxima de profesores en período sabático. Máximo el cinco por ciento (5%) del total de profesores de planta podrán estar simultáneamente en período sabático. La distribución debe realizarse de forma proporcional según la cantidad de profesores adscritos a las unidades académica-administrativa, la planeación académica y racionalidad financiera.

ARTÍCULO 59. Otorgamiento del período sabático. El Rector por medio de acto administrativo, otorgará el disfrute del período sabático, el cual se comunicará a la unidad académica-administrativa a la cual está adscrito el profesor y a dirección de talento humano. Como consecuencia de lo anterior el profesor suscribirá un contrato que garantice el cumplimiento de los compromisos asumidos.

PARAGRAFO: El contrato será suscrito por el vicerrector académico, de investigación y/o extensión en atención a las actividades que desarrollará el docente de conformidad con el artículo 52 de este estatuto y serán supervisadas por el jefe de la unidad académica - administrativa que emitió el concepto favorable.

CAPÍTULO X. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 60. Definición de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño profesoral es un elemento fundamental de las políticas institucionales de desarrollo académico; orientado esencialmente, a la construcción de una cultura académica de excelencia. Se concibe como un proceso integral, formativo, permanente y orientado al mejoramiento continuo, que valora el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por los profesores y determina la importancia y pertinencia de los resultados o productos obtenidos, de acuerdo con lo concertado y registrado en el *Plan de Compromisos del Profesor (PCP)*.

ARTÍCULO 61. Objetivos de la evaluación del desempeño. Los objetivos de la evaluación del desempeño profesoral se definen en los siguientes literales:

- a. Propiciar el crecimiento personal y profesional del profesor para mejorar su desempeño, su relación con otros profesores, directivas, trabajadores y estudiantes, en procura de la formación integral con calidad.
- b. Identificar logros, dificultades y oportunidades de mejora en el desarrollo de la actividad laboral de los profesores, que contribuyan al logro de los propósitos misionales y las metas definidas en los planes de trabajo profesorales.
- c. Planear y ejecutar acciones de acompañamiento, cualificación y perfeccionamiento de las competencias de los profesores en búsqueda del mejoramiento continuo, la excelencia académica y el aseguramiento de la calidad en los procesos formativos de los estudiantes.
- d. Producir evidencias que sirvan como insumo para diseñar e implementar estrategias para innovar prácticas pedagógicas, didácticas, investigativas, de gestión académica y demás ámbitos en los que los profesores participen.
- e. Identificar aspectos a mejorar en las condiciones que ofrece la institución con el fin de asegurar que los profesores cuentan con los recursos requeridos para realizar sus actividades con calidad.
- f. Generar criterios que puedan aplicarse en la selección, vinculación, desvinculación promoción y reconocimiento de los profesores.
- g. Diseñar planes de mejoramiento y otras estrategias de acompañamiento específicos para abordar situaciones de algún profesor con necesidades particulares.

- h. Servir como uno de los criterios para la asignación de puntos salariales o de bonificación por desempeño destacado de las labores de docencia y extensión, según lo establecido en el Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002 o las normas que lo modifiquen, complementen o sustituyan y en la normatividad institucional sobre este aspecto.

ARTÍCULO 62. Diseño e implementación del proceso de evaluación del desempeño. El Consejo Académico adoptará el proceso de evaluación del desempeño profesoral en un término no superior a seis (6) meses a partir de la expedición de este estatuto. Este debe definir con precisión todos los aspectos requeridos para una correcta y adecuada implementación, tales como criterios, instrumentos de recolección de datos, tiempos de aplicación, forma de ponderación, procesamiento de datos, presentación de resultados, definición de acciones de mejoramiento y herramientas tecnológicas de apoyo.

El proceso debe contemplar que la evaluación del desempeño profesoral se fundamentará en una evaluación integral a partir de diversas fuentes de evidencia, tales como la autoevaluación del profesor, la heteroevaluación de los directivos de las unidades académicas- administrativas en las cuales realiza actividades, los estudiantes de los cursos que orientó y la coevaluación entre pares.

PARÁGRAFO 1. La evaluación de los profesores que se encuentren en cargos directivos se surtirá de acuerdo con lo establecido en la política de integridad de buen gobierno y acuerdos de gestión que suscriban.

PARÁGRAFO 2. El proceso de evaluación del desempeño profesoral será presentado ante el Consejo Académico por parte de la dirección curricular y docencia para su aprobación, para lo cual deberá apoyarse por representantes profesorales en cuerpos colegiados de la institución, representantes de asociaciones sindicales profesorales, profesores e investigadores con experiencia en temas de evaluación del desempeño profesoral, y otros asesores internos o externos que se requieran para obtener el resultado en el tiempo establecido.

ARTÍCULO 63. Responsabilidad de la evaluación del desempeño. La responsabilidad de que se ejecute el proceso de evaluación del desempeño profesoral es del directivo responsable de la unidad académica a la que se adscribe el profesor, quién debe gestionar y garantizar el cumplimiento riguroso y ecuánime de todos los pasos en las instancias definidas para tal fin, asegurando el cumplimiento del debido proceso. Los resultados de cada proceso evaluativo se le darán a conocer al profesor de manera oportuna y confidencial, para luego concertar y definir las acciones de reconocimiento, acompañamiento, cualificación, mejoramiento y demás compromisos a que haya lugar.

PARÁGRAFO. Respetando los derechos establecidos en las normativas de *habeas data* y reserva legal, se podrán realizar análisis agregados que garanticen la protección y armonización de los datos, con el objetivo de evaluar el desempeño de los docentes de manera efectiva.

ARTÍCULO 64. Derechos del evaluado. Constituye un derecho del profesor participar en la evaluación de su desempeño y a ser informado oficial y oportunamente del resultado del proceso evaluativo.

ARTÍCULO 65. Escalas cuantitativa y cualitativa de evaluación. Los resultados cuantitativos de la evaluación del desempeño profesoral deben expresarse en números enteros utilizando una escala de cero (0) a cien (100), a partir de la ponderación de las valoraciones obtenidas de las diferentes instancias y actores, sobre los elementos contenidos en el *Plan de Compromisos del Profesor (PCP)*. Con base en la calificación cuantitativa se establece los niveles de desempeño cualitativo definidos en la siguiente tabla:

Rango de calificación	Nivel de desempeño
Mayor o igual de 90	Excelente
80 - 89	Sobresaliente
61 - 79	Satisfactorio
Menor o igual de 60	Insuficiente

PARÁGRAFO 1. El desempeño insuficiente implicará la suscripción de un plan de mejoramiento durante el siguiente período académico entre el profesor y la unidad académica- administrativa a la cual esté adscrito. Si durante cuatro (4) períodos académicos consecutivos, el profesor obtiene un nivel de desempeño insuficiente podrá iniciarse un proceso para el retiro de la carrera docente, conforme a las garantías constitucionales y procesales al respecto.

ARTÍCULO 66. Seguimiento al plan de mejoramiento del desempeño profesoral. Las acciones incorporadas del plan de mejoramiento resultados de la evaluación del desempeño profesoral, relacionadas con acompañamiento, cualificación y mejoramiento en los ámbitos académico, pedagógico, didáctico o de relaciones interpersonales, serán de obligatorio cumplimiento tanto para los profesores involucrados como para las unidades académicas o administrativas correspondientes. La Vicerrectoría Académica será responsable de realizar el seguimiento y garantizar la adecuada implementación de dicho plan.

CAPÍTULO XI. DEDICACIÓN EXCLUSIVA

ARTÍCULO 67. Definición de dedicación exclusiva: Son docentes de tiempo completo que dedican la totalidad de la jornada laboral a la Universidad y por su condición de tal, no pueden laborar en otras instituciones públicas o privadas, o ejercer su profesión privadamente. Además, no pueden ejercer ninguna actividad lucrativa que exija su dedicación personal. A estos docentes, se les reconocerá un incremento adicional del 22% sobre su salario mensual mientras permanezcan en dicha condición.

ARTÍCULO 68. Condiciones para su otorgamiento. Para ser considerado al mecanismo de la dedicación exclusiva y recibir los beneficios correspondientes, se debe verificar que el docente de planta cumpla con las siguientes condiciones:

- a) Ser docente de planta en carrera.
- b) Desarrollar actividades asociadas a su rol como docente, sin limitarse a la docencia directa que, superen el número de horas del docente de tiempo completo (40 horas semanales) según lo establecido en su PCP y siempre cuando dichas actividades no sean objeto de incentivos no constitutivos de salario. Entre otras, se enuncian las siguientes:
 - Desarrollar actividades académicas y/o administrativas, de investigación científica, desarrollo experimental o tecnológico, creación artística y/o cultural, innovación, emprendimiento basado en producción intelectual, transferencia de conocimiento y/o tecnología, extensión y proyección social, educación continuada en el ámbito institucional que, sumadas con la docencia directa superen el número de horas semanales del docente de tiempo completo.
 - b) Ejercer un cargo administrativo o de dirección en la universidad, cuyo salario sea igual o inferior al que recibe como docente.
 - c) Ejercer actividades como presidente sindical en organizaciones sindicales de profesores de la institución.
 - d) Ejercer actividades de dirección y/o coordinación en la ejecución de proyectos institucionales de carácter estratégico, alineados con el plan de desarrollo universitario, planes de acción institucionales, de alto impacto y de naturaleza científica, social, cultural, entre otros.
 - e) Ejercer la representación profesoral como titular en el consejo superior y consejo académico de la institución

PARÁGRAFO. No podrá recibir la dedicación exclusiva quien, cuente con sanción vigente por infracción al Protocolo para la prevención y atención de la violencia basada en género y violencia sexual en la Universidad del Magdalena.

ARTÍCULO 69. Vigencia de la dedicación. El reconocimiento de la condición de dedicación exclusiva se otorga inicialmente por un plazo de un (1) año contado a partir de la fecha de comunicación del acto administrativo que la concede con la excepción de los docentes que ejercen funciones como presidentes de sindicatos y representación profesoral cuyo reconocimiento se otorgará hasta la vigencia de la representación respectiva. El mecanismo de la dedicación exclusiva y sus beneficios podrán retirarse inclusive antes del vencimiento del plazo a solicitud del docente y/o por evaluación semestral insatisfactoria. Asimismo, podrá ser objeto de prórroga, siempre y cuando se cumplan con las condiciones de otorgamiento y permanencia.

CAPÍTULO XII. REMUNERACIÓN E INCENTIVOS ECONÓMICOS.

ARTÍCULO 70. Remuneración. La remuneración de los profesores de planta de UNIMAGDALENA se rige por lo dispuesto en las normas nacionales en especial el Decreto 1279 de 2002 y la normas que lo complementen, modifiquen o sustituyan

ARTÍCULO 71. Elección salarial por comisión. El profesor de planta que asuma un cargo directivo en UNIMAGDALENA, por comisión puede decidir si prefiere recibir el salario del cargo que asume o se mantiene recibiendo el salario que tiene como profesor de planta.

ARTÍCULO 72. Incentivos económicos no constitutivos de salario. Los profesores de planta de UNIMAGDALENA podrán recibir incentivos económicos de acuerdo con la reglamentación expedida para tal fin.

Para recibir los incentivos económicos, las actividades deben desarrollarse por fuera del *Plan de Compromisos del Profesor (PCP)*, y los recursos para pagarlos deben haber sido obtenidos de fuentes externas a UNIMAGDALENA, salvo en los casos en que el incentivo se otorgue por actividades de docencia.

PARÁGRAFO 1. Los incentivos también son aplicables a quienes tengan la condición de dedicación exclusiva.

PARÁGRAFO 2. Los profesores de planta que se encuentren en comisión o encargo ejerciendo un cargo directivo en UNIMAGDALENA pueden recibir estos incentivos económicos.

CAPÍTULO XIII. DISTINCIONES ACADÉMICAS

ARTÍCULO 73. Distinciones académicas para profesores de planta. UNIMAGDALENA podrá otorgarles a los profesores de planta las distinciones académicas definidas en los siguientes literales:

- a. **Profesor Emérito.** Distinción otorgada por el Consejo Superior a solicitud del Consejo Académico, a profesores de planta que se jubilen en la categoría de profesor titular, cuya trayectoria, prestigio y resultados académicos sean reconocidos en el ámbito nacional o internacional. La entrega de esta distinción se acreditará con una placa honorífica y los nombres, fotografías y perfiles académicos de quienes la ostenten, harán parte del Salón de la Excelencia Académica Universitaria de UNIMAGDALENA.
- b. **Profesor Ilustre.** Distinción otorgada por el Consejo Académico a solicitud de una unidad académica, a profesores de planta jubilados, cuyo desempeño en la docencia, la investigación, la extensión y proyección social, o la gestión académica en la institución sean reconocidos como sobresalientes en el ámbito institucional, regional o nacional.
- c. **Profesor Laureado.** Distinción otorgada por el Consejo Académico a un profesor de planta por solicitud de unidad académica a la cual está adscrito, quien debe haberse desempeñado satisfactoriamente en la categoría de Profesor Titular por un período de al menos cinco (5) años y debe haber obtenido una productividad académica de mínimo trescientos (300) puntos salariales durante toda su trayectoria como profesor de planta en UNIMAGDALENA.
- d. **Profesor Distinguido.** Distinción otorgada anualmente por el Consejo Académico a los profesores de planta cuyo desempeño, cumplimiento del *Plan de Compromisos del Profesor (PCP)* y aportes al desarrollo académico durante el año inmediatamente anterior, sean considerados excelentes. Esta distinción será otorgada en una única oportunidad al profesor durante su carrera docente.
- e. **Medalla al mérito científico.** Distinción otorgada anualmente por el Consejo Académico a un profesor de planta cuyos trabajos constituyan un aporte significativo al conocimiento científico sobre el Caribe colombiano.
- f. **Medalla al mérito docente.** Distinción otorgada anualmente por el Consejo Académico a un profesor de planta cuya labor docente constituya un aporte significativo a la formación de profesionales integrales y competentes.
- g. **Medalla al mérito cultural o artístico.** Distinción otorgada anualmente por el Consejo Académico a un profesor de planta UNIMAGDALENA cuyos trabajos constituyan un aporte significativo a la cultura o el arte del Caribe colombiano.
- h. **Diploma de reconocimiento.** Distinción otorgada anualmente por el Consejo Académico a los profesores de planta que se promuevan de categoría en el escalafón profesoral o

tengan desempeños destacados en las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica durante el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO. El Consejo académico podrá establecer otras distinciones adicionales para los profesores de planta distintas a las descritas en el presente artículo.

ARTÍCULO 74. Actos de exaltación. UNIMAGDALENA organizará actos de exaltación para entregar las distinciones académicas, los certificados de ascenso en el escalafón profesoral y los demás reconocimientos académicos, científicos, artísticos y culturales a los que se hagan merecedores los profesores. Estos actos pueden realizarse en el marco de eventos de alcance institucional, como la celebración del aniversario de fundación de la institución, la celebración del día del profesor, o eventos específicos organizados por las unidades académicas.

CAPÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 75. Régimen disciplinario. El Régimen Disciplinario aplicable a los profesores de planta de UNIMAGDALENA es el contemplado en la ley para los servidores públicos.

ARTÍCULO 76. Uso de mecanismos de resolución de conflictos. Con el fin de mantener la armonía institucional, los profesores, las directivas, los representantes profesorales, las asociaciones sindicales reconocidas y los comités que se conformen para este fin, podrán utilizar los mecanismos de resolución de conflictos para la solución de sus diferencias y/o conflictos que se presenten en los entornos en los que se ejerce la labor profesoral.

CAPÍTULO XV. VIGENCIA.

ARTÍCULO 77. Vigencias y derogatorias. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga el Acuerdo Superior 07 de 2003, con excepción del Capítulo XII, así como el artículo 14 del Acuerdo Superior No. 07 de 2021 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: A los docentes ocasionales se les aplicará, de manera transitoria, el artículo 12 de este acuerdo, hasta tanto se expida una nueva reglamentación en la materia. En cuanto a los docentes catedráticos, se continuará aplicando el Capítulo XII del Acuerdo Superior 007 de 2003, hasta que se adopten nuevas disposiciones al respecto.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santa Marta D. T. C. H a los dieciséis (16) días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

Adriana López Jamboos

ADRIANA LOPEZ JAMBOOS

Delegada del Ministerio de Educación Nacional
Quien presidió la sesión

Mercedes de la Torre Hasbun

MERCEDES DE LA TORRE HASBUN
Secretaria General